LA “BUENA ESCUELA” CULTURA E IDENTIDAD

Ruth Harf
ruthharf@gmail.com

DESAFÍOS EDUCATIVOS

- Educar para la innovación y la capacidad de adaptación.
- Elaborar y concretar buenos proyectos educativos para el desarrollo de la ciudadanía, la ética y la conciencia ambiental.
- Adecuar las propuestas a la diversidad, heterogeneidad y singularidad

DESAFÍOS ACTUALES

- De escuelas como entidades estáticas a escuelas “que aprenden” o escuelas “inteligentes”.
- De equipos docentes cerrados en su contexto institucional a “Comunidades de práctica y reflexión”.
- Turbulencias: considerarlas como posibles productoras de cambio.
- Convertir el cambio en habitual y esperable.

SIGLO XX CAMBALACHE… ¿Y EL XXI?

- Diferencias entre información y conocimiento
- Escuela: ya no es única fuente de información.
- Socialización “ampliada” por nuevas modalidades comunicacionales y nuevos lenguajes.
- Consideraciones: complejidad, impredictibilidad e incertidumbre.

¿QUÉ SE BUSCA?

- Construir puentes entre una escuela que nació principalmente instructiva y selectiva a una educativa e inclusiva.
- Ya no enseñar lo básico a unos pocos, más o menos iguales; sino educar a todos, con toda su diversidad y singularidad.

¿DE QUÉ ESCUELA HABLAMOS?

- Una puerta abierta al entorno, al mundo natural, social, cultural, lúdico.
- Un escenario ampliado capaz de enriquecer sus registros experienciales.
- Un espacio potenciador de la curiosidad, de actividades de búsqueda y experimentación, de apertura a nuevos retos.

ESCUELA EN EL SIGLO XXI

Más enfocada en la resolución de problemas reales

Mayor énfasis en habilidades de comunicación e interacción social

Cuestionar salones de clase como únicos lugares de aprendizaje

Relación profesor-alumno, directivo- docente; supervisor-directivo; en un ambiente de colaboración y de interacción.

Aprendizaje y enseñanza: se consideran necesidades, fortalezas, modos de aprender y de enseñar y características personales e institucionales

UNA BUENA ESCUELA …

EL ESTAR BIEN Y EL BIENESTAR

Que todos y todas se sientan bien recibidos

Igualdad de oportunidades educativas

Premisa: todos y todas pueden

Participación, solidaridad e inclusión

Enriquecimiento del "encuentro" con los demás.

UNA BUENA ESCUELA …

- Recibe y abraza incluyendo a todos y todas, sin discriminar/segregar.
- Respeta los derechos de todos y todas en su singularidad.
- Procura que se disfrute del conocimiento y se lo aplique a nuevas situaciones.
- Se mira a sí misma y emprende procesos de mejora.

UNA BUENA ESCUELA …

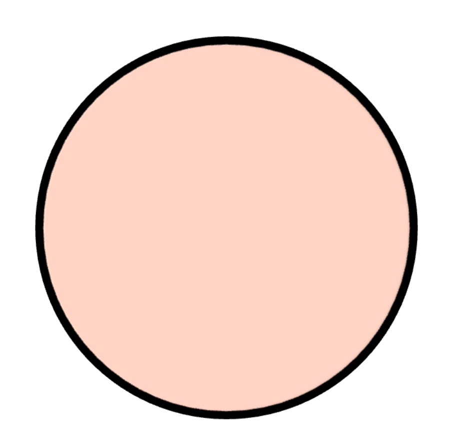
- Implica un marco para que cada equipo docente, directivo y supervisivo observe y proyecte
  la escuela en su contexto real.
- Es una organización que considera flexibilizar espacios, tiempos, agrupamientos y aspectos curriculares.
- Es una escuela situada, no sitiada.

TENER EN CUENTA

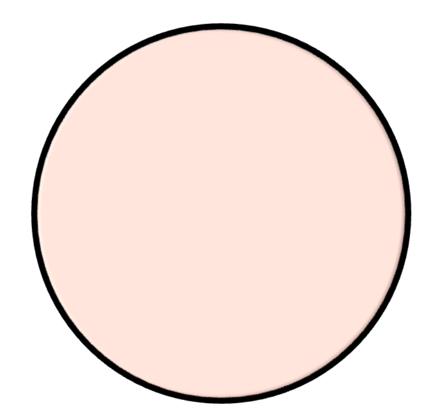
- Transformar la tradicional cultura escolar individualista en una cultura de colaboración.
- Crear comunidades profesionales, redes.
- Comprender que lo colectivo no anula identidades, las incluye en una divergencia enriquecedora.

SE NECESITA

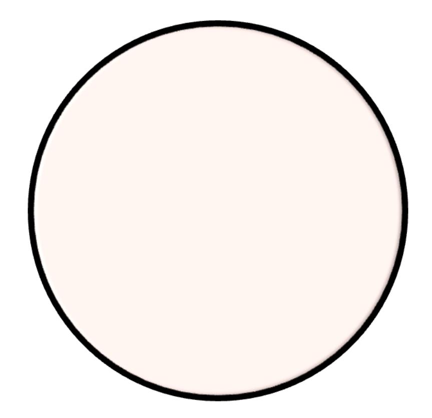
- … “capital emocional”: confianza, seguridad, respeto y cuidado.
- … “capital social”: interacciones y relaciones interpersonales adecuadas.
- … “capital profesional”: intercambio de saberes y experiencias.
- Un profesional no es aplicador acrítico de técnicas ni de prescripciones.



Ofrecer entornos de óptima calidad que permitan a todos construir significados.



Entender que lo que pensemos para los chicos habla de quiénes somos y lo que esperamos de nosotros como sociedad



Tener como fundamento mejorar lo que se hace y alcanzar niveles siempre más altos de responsabilidad y compromiso.

¿QUÉ PROPONER HOY?

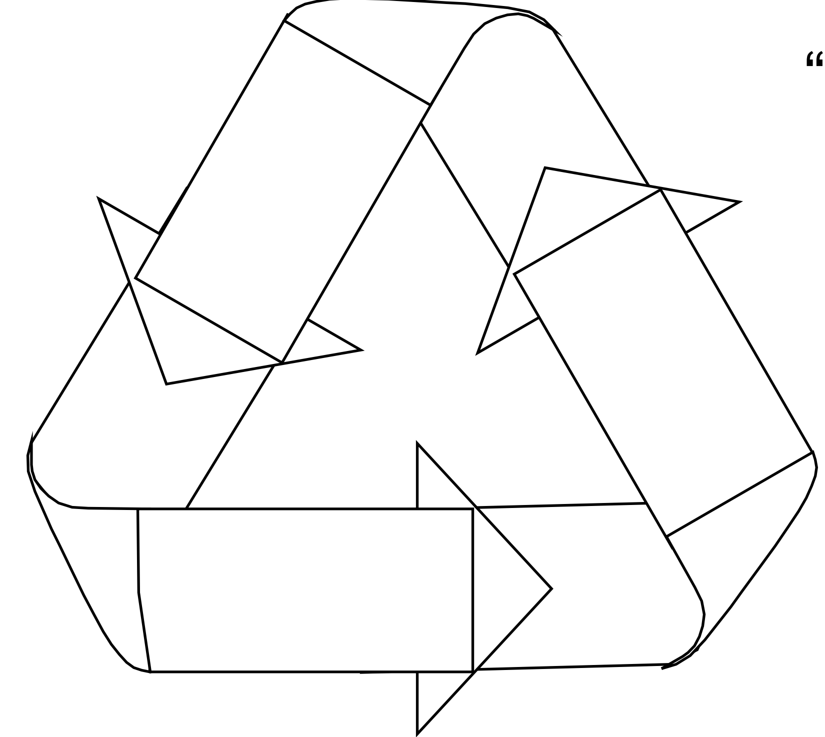
EL DESAFÍO DE SER DIRECTIVO, COORDINADOR Y SUPERVISOR

CAMPOS DE COMPROMISO

Tender a alcanzar metas comunes.
Apropiación -"hacer mía".

No perder de vista el futuro de las instituciones.

"Soledad del rol" o generación de redes de apoyo.



Saber que dirigir es pensar con otros.

Pensar desde la complejidad y la incertidumbre

Ser crítico con las posturas ideológicas institucionales

LOS DIRECTIVOS, LOS SUPERVISORES Y LA GESTIÓN

- Es un hacer apoyado en capacidad de "leer" situaciones y decidir frente a su singularidad
- No eligen la realidad en que les toca actuar, pero sí eligen la posición que deciden tomar frente a ella.
- Es seguir escuchando, proponiendo, creando condiciones, rectificando, buscando.

GESTIONAR EN Y CON INCERTIDUMBRE

- Única respuesta a una cuestión: lleva a una única decisión posible y una única acción a realizar.
- Se puede apuntar a “las oportunidades, fortalezas y potencialidades” con que cuentan las instituciones.
- La aceptación de la incertidumbre conduce a quienes gestionan a considerar la aparición de múltiples alternativas de acción.

RETOS Y PERSPECTIVAS

- Actúan con un conocimiento profesional, “filtrado” por su personalidad, experiencia y contextual laboral.
- Cotidianamente se enfrentan a situaciones cuya solución no es “verdadera” ni “única”, sino, casi siempre, “posible” y “probablemente adecuada”..

CUANDO LAS
INSTITUCIONES
SON INTELIGENTES
Y APRENDEN

¿ORGANIZACIÓN INTELIGENTE?

- Continua y sistemáticamente, aprovecha experiencias, aprendiendo de ellas.
- Ve la realidad con nuevos ojos, para entenderla y actuar (prevé, detecta cambios, indaga…).

INTELIGENTE: ¿POR QUÉ?

- Se adapta a cambios en el medio externo e interno.
- Desecha suposiciones, normas y actitudes perimidas.
- Moviliza conocimientos y experiencias generadoras de innovación y creatividad.

VENTAJAS DE LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE

- Dinámica y cambiante.
- Equilibra aspectos interpersonales individuales e institucionales.
- Considera expertez de todos.
- Promueve intercambio de información pertinente.

LA INSTITUCIÓN INTELIGENTE: CARACTERÍSTICAS

INFORMADA: Sobre pensamiento, afectividad y acciones humanas. Sobre funcionamiento de estructura y dinámica institucional

DINÁMICA: Decisiones y acciones para generar energía positiva en estructuras y vínculos.

REFLEXIVA: Cuidado y respeto.
Toma de decisiones giran en torno a razonabilidad.

PREMISA FUNDAMENTAL

- Cambios continuos y permanentes sólo pueden asegurarse con la capacidad para aprender.
- Se aprende cuando las actividades individuales y colectivas mejoran constantemente.

INSTITUCIÓN QUE APRENDE

- Intercambio: pasar del individualismo al conocimiento compartido.
- Marcos teóricos: fundamentan prácticas.
- Relaciones interpersonales positivas: esenciales para facilitar cambios, innovaciones y mejoras.

INSTITUCIÓN QUE APRENDE

- Miembros que puedan poner en práctica el potencial de sus capacidades.
- Desarrolla la capacidad para:
  - Comprender la complejidad.
  - Adquirir compromisos.
  - Asumir responsabilidades.
  - Buscar el continuo auto-crecimiento.
  - Potenciarse a través de trabajo en equipo.

CONCEPCIONES IDEOLÓGICAS

- Implican concepto de hombre, sociedad, educación, enseñanza, aprendizaje, etc.
- Reflejan modelo de hombre: repetidor; cuestionador; sometido al poder del saber de otros, etc.
- Elección: nunca es "neutra", ni tecnicista.
- Peligro: no diferenciar entre "conducción con éxito" y "buena conducción"

CULTURA INSTITUCIONAL

HABLEMOS DE CULTURA

- Modos de habitar, siempre y en todas partes. Regula actividad humana.
- Valores, creencias y posturas
- Representaciones compartidas por sus “habitantes”. Dan sentido y significado a las acciones.
- Se manifiesta en actos concretos: lenguaje empleado, modo en el cual se emplean espacios, tiempos y objetos.

CULTURA INSTITUCIONAL

- Cada escuela tiene cultura propia, idiosincrasia y estilo de funcionamiento.
- Incluye conjunto de ideas, representaciones y actitudes compartido por los miembros.
- Basada en concepciones de educación, escuela, sociedad, estudiante, educador, ciudadano.

31

CULTURA INSTITUCIONAL

- Red entretejida de creencias, rituales, mitos, tradiciones, representaciones que sustentan y legitiman "un modo de pensar y de hacer" las prácticas educativas.
- Proporciona marcos interpretativos y esquemas de acción que orientan conductas y permiten otorgar significado y sentido a sus acciones

¿UNA CULTURA PARA TODOS?

- No hay neutralidad: cómo se atribuyen y distribuyen espacios, tiempos, objetos y actividades, no responden únicamente a razones “pragmáticas o utilitarias” sino a sistemas de creencias, valores y opciones ético-ideológicas.
- Es invisible, está implícita: se infiere en acciones y actos concretos
- Cada persona trae su propia cultura vital y se encuentra con otras personas con similares o distintas culturas de origen; y se deben adecuar a los modos de ser y habitar de una institución.

¿CULTURA COMPARTIDA?

- Puede ser origen y fuente de discrepancias y conflictos al tener su origen en diversidad de posturas, concepciones y acciones de los actores institucionales
- Se debate entre actitudes negativas (“resistencia al cambio”) y actitudes aparentemente opuestas al cambio, pero que se pueden entender como necesidad de “preservación de la idiosincrasia”

CONSTRUYENDO LA CULTURA INSTITUCIONAL

- Implica un sistema de significados compartidos, todos otorgan significados semejantes a lo que sucede en ella, no necesariamente acuerdos totales
- Convive con subculturas: el nivel en el cual se trabaja, el turno, los compañeros, etc, que coexistan en un clima de convivencia armónica.
- Construcción de identidad y cultura institucional: mediante pertenencia y compromiso.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

¿Y LA IDENTIDAD DONDE ESTÁ?

- Existencia de determinadas características que hacen a cada institución única y diferenciada de otras instituciones
- Sus miembros comparten motivaciones, creencias, valores y modos de actuar, costumbres y actitudes
- Componente esencial: la memoria histórica, brinda elementos que dan particularidad y diferenciación.
- Integra, relaciona experiencias pasadas (memoria) con las acciones posibles en el presente y la prospectiva hacia el futuro

¿IDENTIDAD EN PROCESO?

- La identidad de una institución no es algo dado de una vez y para siempre, es construcción constante, con cambios y permanencias, avances y retrocesos
- No puede comprenderse separada de la idea de identidad individual
- Remite directamente a la representación que cada uno tiene sobre sí mismo en tanto interactuando con Otros.

¿CAMBIA LA IDENTIDAD?

- No son flores de un día las que definen la identidad, sino aquellas que tienen un cierto grado de estabilidad dentro de la fluidez de la vida institucional
- Se muestra con mayor fuerza cuando se perciben “ataques” contra ella
- Como la identidad personal: requiere tiempo y no se detiene.
- Identidad cultural y cultura institucional: producto del proceso de historia institucional

COMUNIDADES DE PRÁCTICA Y REFLEXIÓN

CARACTERÍSTICAS DE UNA COMUNIDAD DE PRÁCTICA Y REFLEXIÓN

- Estrategia para lograr el aprendizaje permanente entre educadores.
- Clima de colaboración y compromiso colectivo.
- Ambiente de aprendizaje compartido.
- Apunta al desarrollo profesional continuo.
- Implica desaprender y reaprender en cuanto a prácticas pedagógicas y creencias.
- Estimula la búsqueda y el respeto por lo diverso, lo singular, lo particular y lo colectivo

COMUNIDAD “CRÍTICA” DE DESARROLLO PROFESIONAL

- Personas interrelacionadas. Metas compartidas. Vínculos sostenidos. Normas y regulaciones de funcionamiento.
- Aprendizaje y desarrollo de conceptos, actitudes y competencias, para comprender y actuar en el mundo educativo.
- Diversidad y divergencia como modalidad de intercambio, sin necesidad de un pensamiento único.

OBJETIVOS DE LA COMUNIDAD DE PRÁCTICA Y REFLEXIÓN

- Propiciar la participación de los colectivos educativos en los procesos de actualización, que favorezcan el aprendizaje autónomo, la reflexión, el diálogo y el trabajo colaborativo
- Analizar y, eventualmente, cambiar conductas, actitudes y creencias.
- “Suspender supuestos” para alcanzar “pensamiento colectivo”.

¡¡ MUCHAS GRACIAS !!

RUTH HARF
ruthharf@gmail.com
www.cefcon.com.ar